

Voeux du Comex aux salariés : « Prenez soin de vous ! »... version R.A.P !

Nous avons eu l'incommensurable plaisir de visionner et de visionner encore, par pure gourmandise, nous vous le concédons, cette séquence quasi chorale, de voeux du Comex à destination du personnel.

Sur le fond, c'est limpide, c'est une revisite de La La Land... Bla bla Land.

La forme quant à elle, a été pour le moins originale. Et c'est connu, lorsqu'on a rien à dire, on tente, aussi bien que possible, de compenser par la forme, et c'est à cet exercice que l'élite d'Axa France s'est livrée pour notre plus grand bonheur.

Nous avons découvert lors de ce moment rare et dense, ou danse, les talents cachés de ces nouveaux rappers du 9.2. Nous ne savons pas à cette heure s'ils postuleront aux prochains Grammy Awards, mais le talent, qualité en ce moment tant prisée, est là, même sans la boule à facettes.

Toujours est-t-il que cette composition de diction rythmée, dont on ne sait pas, si les agiles-workers-rappeurs reprennent l'acronyme d'origine, **Ryhtm And Poetry**, les rimes et la poésie en mode évaporé, ou une définition de rap en New-Yorkais, baratiner, nous a permis assurément d'apercevoir en primeur, la nouvelle vague des banco-assureurs, qui relaye sans coup férir, au second rang, les illustres rappers : Snoop Dogg, Dc Dre, Fatal Bazooka pour la French touch, Eminem, Lil Mama, Diam's, Sinik (c'est le minimum) ou encore Big



Data pour donner une coloration à l'instant et à l'endroit.

Libre à chacun de s'imaginer qui pourrait-être qui lors d'une séance récréative. Libre aussi de phosphorer pour trouver un nom de scène à cet octuor pas comme les autres. Un, vient tout de suite à l'esprit, mais il est déjà pris par d'illustres inconnus. Dommage il aurait pu leur convenir à merveille.

Nous avons, pour notre part, déjà hâte d'être l'an prochain, pour savourer ce que pourrait être leur nouvelle production, une chenille ou soyons fou une... Lambada !

En attendant, ils vont probablement, malgré ces bons voeux, et cette invitation à prendre soin de nous, nous faire danser... voire valser si accélération du plan d'économies il y a !

Prime Macron AXA : Le mini, juste pour l'image !

Suite à la fronde sociale marquée par le mouvement dit « des gilets jaunes », l'univers élyséen a décidé, à travers la loi portant sur : « *les mesures d'urgences économiques et sociales* », d'ouvrir en son article 1, aux entreprises, la possibilité de verser aux salariés, une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat, dans un cadre fiscal et social dont nous avons décrit les mécanismes dans notre communication de janvier dernier.

Axa, pour rendre le change à un gouvernement qui lui doit beaucoup, a accepté de faire un « geste ». Ce geste, tant il est teinté d'universalisme et de bonté sociale, a pris la forme d'une décision unilatérale munificente, dont vous trouverez ci-dessous, les intervalles et seuils de versements :

Préalablement, il convient d'avoir à l'esprit, qu'Axa retient comme base de rémunération, **la rémunération brute théorique** et non le brut fiscal se situant en bas de page du bulletin de paie, ce

SOMMAIRE

Voeux du Comex

Prime MACRON

Excellence Club

ASC

Chiffres réseaux

Évaluation des
risques
professionnels

" ON N'EST PAS VENU POUR
JOUER LES PAPAS POULES
MAIS UN CONSEIL MON GARS
FOUS TA CAGOULE "

FATAL.BAZOOKA





qui produit des situations complètement invraisemblables où avec un salaire inférieur à 32 000 € bruts mais un salaire annuel brut théorique de 35001 €, le salarié passe d'un statut d'éligible à non... éligible.

C'est totalement aberrant mais tellement démonstratif de l'état d'esprit d'un employeur jamais rassasié et imperméable aux attentes.

Il sera donc versé, sous réserve des dispositions à l'article 4 de la décision unilatérale du 21 janvier :

- 1 000 € si la **Rémunération Annuelle Brute Théorique** est inférieure ou égale à 32 000 €
- 750 € si la RABT est comprise entre 32 001 et 33 000 €
- 500 € si la RABT est comprise entre 33 001 et 34 000 €
- 250 € si la RABT est comprise entre 34 001 et 35 000 €

Les salariés à temps partiel, en forfait jours réduit, verront, s'ils sont bénéficiaires, leur prime proratisée en fonction du taux d'activité, idem pour les salariés ayant rejoint l'entreprise en cours d'année.

Nous rappelons à toutes fins utiles que le législateur autorisait les entreprises à verser la prime de 1 000 €, sans cotisation ni imposition, aux salariés touchant jusqu'à 53 944 € bruts.

Nous avons demandé à l'entreprise de nous préciser le nombre de bénéficiaires par tranche de prime ventilée par origine de population (PA ou PC), une demande étrangement restée sans réponse. Un silence sans doute significatif...

Voyons désormais ce que d'autres entreprises, en France, ont attribué à leurs salariés

Entreprises	Montants de prime	Plafond d'attribution	Bénéfices 2017
ALSTHOM	de 350 à 800 €	53 944 €	475 millions €
ALTICE	1 000 €	53 944 €	1,34 Milliard
ALLIANZ	de 500 à 1 000 €	53 944 €	6,8 Milliards €
AXA	de 250 à 1 000 €	35 000 €	6,2 Milliards
BNP	1 000 €	45 000 €	7,8 Milliards €
Caisse d'Épargne	1 000 €	À tous les salariés	3 Milliards avec la BPCE
Crédit Mutuel	1 000 €	À tous les salariés	2,2 Milliards (11/17 FR)
GYS	1 000 €	À tous les salariés	Pas d'info
ILIAD	1 000 €	À tous les salariés	405 Millions €
HSBC	500 €	53 944 €	8,6 Milliards €
NATIXIS	de 750 à 1 000 €	53 944 €	1,7 Milliard €
MAIF	de 350 à 1 000 €	53 944 €	184 Millions €
SANOFI	de 500 à 1 000 €	53 000 €	8,43 Milliards €
SAP	1 000 €	53 944 €	4,05 Milliards €
TOTAL	1 500 €	À tous les salariés	7,7 Milliards €

Ce tableau qui n'est pas exhaustif, mais qui concentre les principales mesures arrêtées par les acteurs de différents secteurs, permet de se faire une idée de l'estime que porte l'entreprise à l'ensemble du personnel. Rapporté aux bénéfices réalisés par le Groupe en France, Axa n'est pas très loin... du bonnet d'Âne !

Nous vous laissons le soin de tirer les conclusions qui s'imposent quant à la générosité maintenant légendaire de l'employeur en escapade ethnologique en territoire solidaire.

ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES : Le reflet des promesses de campagne ?

Pendant la campagne électorale, les promesses en ce domaine ont été légion. Continuité sans rupture, proximité maintenue, etc... Trois mois plus tard, si ce n'est l'inextricable et intangible volonté d'écarter **FO** de tout, les salariés restent dans l'attente d'un accès aux prestations, et fâchés, à juste titre de ces attermoissements et autres bégaiements à répétition.

Alors qu'il était possible de poursuivre avec le progiciel déjà acquis et d'opérer la liaison avec des équipes partiellement renouvelées, un autre choix a été retenu, celui de passer par un **opérateur extérieur**, qui, au regard des « expériences clients », comme on le dit désormais, ne ferait pas l'unanimité côté utilisateurs.

Un choix au demeurant opéré sans procéder, sur ce qui circule, à un appel d'offres. Le coût du recours à ce prestataire serait de **300 000 €**, une somme à déduire, à priori, du budget alloué aux Activités Sociales et Culturelles. Si ces informations sont justes, elles sont alors très discutables !

À cette heure, de nombreuses questions restent sans réponse. Le spectre des interrogations est large, il s'étend de la sensible question de la protection des données, à l'accès et conditions de « bénéfiques » des prestations que l'on officie à Nanterre ou à Marseille, ou... de rémunérations. On vous dira sans doute que les moyens octroyés pour gérer les ASC ont été divisés par 3. C'est vrai. **Mais qui l'a accepté ?**

Vous trouverez ci-dessous, la déclaration que les élus FO ont effectuée lors des CSE sur ce sujet.

« Nous constatons que les élus rattachés à la CFDT et la CFE-CGC, majoritaires au sein des 4 CSE, ont écarté les autres élus (qui représentent pourtant près de 40 % des voix exprimées) de l'ensemble des réflexions à mener pour :

- Composer le Comité National Inter Etablissements (CNIE) et élaborer son fonctionnement,
- Bâtir le projet commun d'offres de prestations sociales et culturelles et choisir les modalités d'accès des salariés aux prestations.

Nous avons découvert à réception de la convention signée, faute de discussion préparatoire préalable entre l'ensemble des membres des CSE, la portée des principes généraux inscrits dans la convention commune de gestion des ASC, signée par les 4 secrétaires des 4 CSE :

- La composition et le fonctionnement du CNIE qui confisquent toute participation aux élus n'appartenant pas à la majorité CFDT /CFE-CGC.
- Le transfert intégral de la prise de décisions portant sur les ASC au CNIE, de leur gestion et de la communication aux salariés à un futur prestataire extérieur, sans que l'ensemble des élus des 4 CSE ait pu se prononcer sur le bien-fondé de ces choix.
- Le bureau exécutif du CNIE choisira et conduira les appels d'offres et les prestataires, sans qu'ait été encore mise en place la « commission des marchés » du CSE, créée par le législateur à cet effet.
- L'absence de l'accompagnement et le conseil des membres, dans ce travail complexe, par un expert-comptable.

Nous rendrons compte de cet état de fait aux salariés, en leur exprimant, toutefois, notre souhait que les Activités Sociales et Culturelles qui seront mises à leur disposition répondent à leurs attentes. »

CLUB Excellence AEP, un club pas comme les autres ? Et après ?

Lors de la commission de concertation de Janvier, La Direction nous a présenté son projet fusée, comportant plusieurs étages et phases de lancement du Club d'élite Excellence AEP.

Il s'agirait d'un non-événement. L'objectif consistant, dans un premier temps, sans arrière-pensée, à sélectionner, selon **plusieurs critères** : ancienneté (48 mois ou 24 si expérimenté), fréquence de ventes et niveau de production en santé prévoyance et en Épargne Retraite, les meilleurs d'entre-nous.

Au-delà de ces aspects quantitatifs, les membres porteront avec ardeur et enthousiasme la stratégie et les compétences clefs du réseau, ils incarneront en somme, le nouvel étendard du réseau réinventé, recalibré peut-être.

À ce stade, **579** salariés et (387 AM) ont été identifiés pour faire partie de ce club pas comme les autres.

Il s'agit avant tout d'une étape dont le calendrier est déjà clairement établi. Jusqu'à Mars recensement et identification des profils types, Avril nomination et enfin Janvier Labelisation avec un processus social arrêté.

Quelles contre-parties seront associées aux commerciaux élus ? À ce stade, rien de précis, probablement la satisfaction d'être reconnu comme faisant partie de la fine fleur du réseau, ce qui peut-être, c'est vrai, agréable.

Pour autant, de nombreuses questions restent à ce stade sans réponse.



Pourquoi par exemple faire un réseau dans le réseau indépendamment du nom ou de l'estampille qu'on lui donne ?

Quels sont les objectifs de la création de ce club, composé de membres triés « sur le volet » ?

Quels volumes de production réalise, tel que configuré, l'ensemble de ces membres ? 30, 40, 50, 60, 80 % du CA et ou des marges dégagées par le réseau ?



Ces questions, nous les avons posées. Excepté, « *il n'y a pas d'inquiétude à avoir* » nous n'avons pas obtenu de réponse précise.

Il n'est pas dans nos intentions de douter de la probité du Directeur du réseau, cependant, ce projet porte en lui les germes d'une idée qui, année après année, prend forme. Le SAV étant désormais organisé par segments de clientèle. Alors...

Quel est l'intérêt pour une structure commerciale de maintenir une entité dans sa globalité lorsque 20 % d'une population réalise 80 % du CA ou du résultat d'exploitation ?

À l'heure, où le capital alloué doit être optimisé nous sommes en droit de nous interroger sur l'objet d'un tel projet, d'autant qu'en termes de stratégie de positionnement sur les marchés clés, la prédominance donnée à l'expertise est devenue centrale, le reste de l'activité dite grand public, peut clairement être traité ailleurs, par des plateformes internes ou externalisées, comme pour l'IARD, comme pour les réajustement d'UC aussi, de vrais chevaux de Troie !

Effectifs au 31/12/2018

Baisse des effectifs de la filière production - **5,15 %**. Au 31 décembre 2018 nous ne sommes plus en filière production que 2 336 commerciaux.

La **baisse** des effectifs CCD/CCC atteint quant à elle plus de **14 %**.



Quelques chiffres réseaux !

CCD	CCC	RC Seul	IC Seul	RC AM	IC AM	Total
520	666	505	209	232	204	2 336

Actes de ventes : Les limites de la DEC

Les tableaux parlent d'eux-mêmes, la pression folle exercée par la méthode DEC appliquée sans aucun discernement a atteint ses limites en faisant, au passage, des dégâts considérables sur la santé des commerciaux.

Année	2015	2016	2017	2018
Actes de ventes	117,6	115	115	111,3

Évaluation des risques professionnels . S'exprimer à coeur ouvert, sans tabou ni crainte !

Dans le cadre de l'évaluation des risques professionnels, les commerciaux vont recevoir, dès la première semaine de Mars, un questionnaire à remplir concernant leurs conditions de travail. Il s'agit d'un questionnaire individuel, confidentiel qui fera l'objet de relances hebdomadaires pendant 4 semaines.

Cette enquête est importante. Vous devez vous exprimer sans crainte ni retenue. La Direction doit connaître, précisément, ce que vous ressentez, ce que vous vivez au quotidien.

L'objectif consiste, précisément, à identifier, évaluer les risques professionnels et surtout, après analyses, y apporter les solutions les plus pertinentes.

Nous vous invitons à répondre en masse pour qu'aucune thématique ne soit évacuée du champ des problématiques à traiter (temps de travail, charge de travail, stress, ergonomie, travail sur écran, pressions, etc...).